

RECHTSPRAAK

werknemer/S.Weisz-Uurwerken B.V.

Ontslag op staande voet vanwege nevenwerkzaamheden en overtreding geheimhoudingsbeding. Werkgever is schadevergoeding van € 7.500 verschuldigd wegens onrechtmatig verkregen bewijs (ernstige inbreuk op privacy werknemer). Desondanks is sprake van een dringende reden.

Werknemer is sinds 2007 als export director in dienst van Weisz, een groothandel in horloges. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat nevenwerkzaamheden verboden zijn en is een geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 14 maart 2014 is werknemer op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege nevenwerkzaamheden en schending van het geheimhoudingsbeding. Op 17 maart 2014 heeft Weisz werknemer opnieuw op staande voet ontslagen, voor het geval het eerdere ontslag op staande voet geen stand zou houden. Als grond voor dit ontslag heeft Weisz aangevoerd dat werknemer aan een concurrent de naam zou hebben doorgegeven van een fabriek waar Weisz haar horloges laat maken. Werknemer stelt dat van een dringende reden geen sprake is. Hij vordert gefixeerde schadevergoeding en een schadevergoeding vanwege een onrechtmatige inbreuk op zijn privacy. In reconventie vordert Weisz onder meer terugbetaling van verstrekte leningen en werknemer te bevelen tot geheimhouding van vertrouwelijke bedrijfsgegevens van Weisz.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de vraag of op voorhand moet worden aangenomen dat er sprake is van een dringende reden moet eerst beoordeeld worden of het bewijs onrechtmatig is verkregen. Tenminste een deel van het bewijs is onrechtmatig verkregen. Daarbij is van belang dat Weisz onvoldoende aannemelijk heeft kunnen maken dat zij een concreet vermoeden had dat werknemer in strijd handelde met bepalingen uit de arbeidsovereenkomst, dan wel dat hij onrechtmatige of strafbare handelingen verrichtte. Dat er veeleer sprake was van een 'fishing expedition' blijkt uit het gegeven dat Weisz het onderzoek is gestart daags nadat werknemer haar had verteld dat hij bij X in dienst wilde treden. Verder is van belang dat Weisz zich toegang heeft verschaft tot privé-G-mail-accounts van werknemer. Daaraan doet niet af dat Weisz bij de betreffende gegevens kon komen omdat de inloggegevens op de pc bewaard waren gebleven en zij dus niet de accounts heeft hoeven hacken (met andere woorden: het laten openstaan van de voordeur rechtvaardigt geen insluiping of diefstal!). Ook het gebruikmaken van de WhatsApp-berichten op de door werknemer gebruikte telefoon worden als een ontoelaatbare inbreuk op diens privacy beschouwd, nu de telefoon en daarmee de betreffende berichten deels een privé-karakter droegen, omdat de telefoon immers ook privé werd gebruikt, hetgeen ook was toegestaan.

Voorts is van belang dat Weisz de laptop onder valse voorwendselen heeft ingenomen, namelijk niet voor het toevoegen van een update (zoals Weisz deed voorkomen) maar voor het onderzoek naar mogelijk onoorbaar gedrag van werknemer. Tot slot is van belang dat werknemer onweersproken heeft gesteld dat Weisz een aantal van de e-mails, afkomstig van een van de G-mail-accounts heeft gebruikt in een ontslagprocedure tegen een andere werknemer van Weisz. Dit levert een 'extra' inbreuk op de privacy op, nu deze de verhouding Weisz-werknemer te buiten gaat. Het bovenstaande betekent dat er sprake is van een ernstige inbreuk door Weisz op het recht op privacy van werknemer en Weisz zich niet als goed werkgever heeft gedragen en jegens werknemer onrechtmatig heeft gehandeld.

Werknemer heeft aangevoerd dat, nu Weisz de betreffende gegevens op onrechtmatige wijze heeft verkregen, deze bij de beoordeling van de dringende reden niet mee mogen worden genomen. Naar voorlopig oordeel betekent de vaststelling dat het bewijs onrechtmatig is verkregen in het algemeen niet dat de resultaten van het onderzoek in een civiele procedure buiten beschouwing moeten worden gelaten. Daarvan zal alleen in zeer bijzondere omstandigheden sprake kunnen zijn. Daarvan is in dit geval geen sprake. Wel moet voorkomen worden dat het recht op privacy van een werknemer door het (onbelemmerd) gebruik van onrechtmatig verkregen bewijs ernstig zou worden uitgehold. Er wordt derhalve een schadevergoeding van € 7.500 toegekend. Dit betreft (mede) immateriële schade. Desondanks is wel sprake van een dringende reden. Uit overgelegde e-mails blijkt dat werknemer het verbod op nevenwerkzaamheden heeft overtreden. Voorts wordt het noemen van de naam van de fabriek waar Weisz een deel van haar horloges laat maken aan een concurrent, wel degelijk als het prijsgeven van bedrijfsgevoelige informatie beschouwd, hetgeen (dan ook) een overtreding van het geheimhoudingsbeding oplevert. De door werknemer gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. Het beroep van Weisz op verrekening van verstrekte leningen wordt toegewezen. Voorts wordt een dwangsom gesteld op overtreding van het geheimhoudingsbeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:2751

Zaaknummer: 2923121 KK EXPL 14-585

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: P.M. Meijer en M. Drolsbach

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:677 BW en 7:678 BW